



REGIONE BASILICATA



SISTEMA DI  
MISURAZIONE E  
VALUTAZIONE DELLA  
PERFORMANCE DELLA  
REGIONE BASILICATA  
PERSONALIZZAZIONE  
ARPAB



## INDICE

<b>PREMESSA E FINALITÀ DELLA PERSONALIZZAZIONE ARPAB .....</b>	<b>2</b>
<b>CAPITOLO I CONTESTO DI RIFERIMENTO .....</b>	<b>4</b>
1. CONTESTO NORMATIVO IN MATERIA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE .....	4
<b>CAPITOLO II SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA.....</b>	<b>5</b>
1. PROCESSO: FASI, TEMPI E SOGGETTI .....	5
1.1 <i>Definizione degli obiettivi e collegamento con le risorse</i> .....	6
1.2 <i>Identificazione della Performance Organizzativa</i> .....	8
<b>CAPITOLO III SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE .....</b>	<b>10</b>
1. IL SISTEMA DI VALUTAZIONE .....	10
2. VALUTAZIONE DIRETTORE GENERALE .....	14
2.1 <i>Descrizione del sistema</i> .....	14
3. VALUTAZIONE DEL DIRETTORE TECNICO–SCIENTIFICO E DEL DIRETTORE AMMINISTRATIVO.....	18
3.1 <i>Descrizione del sistema</i> .....	18
4. VALUTAZIONE DIRIGENTI .....	22
4.1 <i>Descrizione del sistema</i> .....	22
5. VALUTAZIONE PERSONALE NON DIRIGENTE CON INCARICO DI FUNZIONE .....	25
5.1 <i>Descrizione del sistema</i> .....	26
6. VALUTAZIONE DEL PERSONALE DEL COMPARTO .....	28
6.1 <i>Descrizione del sistema</i> .....	28
7. PROCEDURA DI VALUTAZIONE E DI CONCILIAZIONE .....	31
8. ASPETTI PARTICOLARI NELLE PROCEDURE VALUTATIVE .....	33
<b>ALLEGATO A: OBBLIGHI DI LEGGE INCIDENTI SULLA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEI DIRIGENTI ....</b>	<b>36</b>
<b>ALTRI ALLEGATI –MODELLI SCHEDE DI VALUTAZIONE ARPAB .....</b>	<b>37</b>
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DIREZIONE-DIRIGENTI.....	38
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA RESPONSABILI DI I.F.-COMPARTO .....	39
PERFORMANCE INDIVIDUALE DIREZIONE.....	40
PERFORMANCE INDIVIDUALE DIRIGENTI.....	42
PERFORMANCE INDIVIDUALE RESPONSABILI DI I.F. ....	44
PERFORMANCE INDIVIDUALE COMPARTO.....	46



REGIONE BASILICATA



## **Premessa e finalità della Personalizzazione ARPAB**

Con DGR n. 1391 del 28 dicembre 2018 è stato approvato il nuovo “Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance della Regione Basilicata, degli Enti ed Organismi sub regionali e di tutti gli Enti strumentali del sistema Basilicata”, di seguito definito Sistema, in sostituzione delle Delibere dell’Ufficio di Presidenza del Consiglio Regionale n. 36/2015 e della Giunta Regionale n. 559 del 2015, redatto ai sensi dell’art. 7 del D.Lgs. n. 150/2009, come modificato dall’art. 5, comma 1 del D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 74, nonché in coerenza con le Linee guida per il Sistema di misurazione e valutazione della performance, emanate nel dicembre 2017 dalla Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della funzione pubblica. Il Sistema tiene altresì conto del complesso della normativa Regionale vigente in materia.

Il presente documento contiene le indicazioni di personalizzazione per l’ARPAB della DGR n. 1391 del 28 dicembre 2018, in vigore a partire dal 2019, e ne definisce le modalità di applicazione interna all’Agenzia. Esso è approvato dal Direttore Generale dell’ARPAB con propria Deliberazione.

L’elaborato sviluppa le considerazioni sulla Bozza del nuovo Sistema di misurazione e valutazione trasmesse con email del 30 ottobre 2018 alla Regione Basilicata - Ufficio Valutazione, Merito e Semplificazione, in riscontro alla richiesta dell’Autorità Regionale per la Valutazione e il Merito, acquisita al protocollo ARPAB al numero 0017995 del 24/10/2018.

La presente personalizzazione mira a raccordare il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) della Regione Basilicata con le esigenze organizzative dell’ARPAB, che si occupa di protezione e tutela dell’ambiente e si colloca all’interno del sistema a rete delle ARPA/APPA su scala nazionale.

Essa tiene conto, pertanto, delle seguenti specificità:

- a) Appartenenza al Sistema Nazionale per la Protezione dell’Ambiente (SNPA), istituito con Legge 132/2016, con conseguente necessità di adottare un Catalogo Nazionale unico dei Servizi erogati dalle Agenzie, di partecipare alla realizzazione del Piano triennale SNPA e di applicare i Livelli Essenziali di Prestazioni tecniche Ambientali (LEPTA);
- b) Attuazione delle attività istituzionali previste dalla Legge Regionale n. 37/2015 “Riforma Agenzia Regionale per l’Ambiente di Basilicata (A.R.P.A.B.)”;
- c) Multidisciplinarietà dell’Agenzia le cui tematiche spaziano tra monitoraggi, controlli, ricerca, comunicazione, benchmarking e prevedono, tra l’altro,



## REGIONE BASILICATA

analisi di laboratorio, indagini in campo, redazione di relazioni ed espressione di pareri;

- d) Presenza delle figure del Direttore Tecnico Scientifico e del Direttore Amministrativo, che coadiuvano il Direttore Generale, non assimilabili ad altri ruoli dirigenziali presenti in Regione (cfr. DDG n. 291 del 5.10.2018).



## Capitolo I Contesto di riferimento

### 1. Contesto normativo in materia di valutazione della performance organizzativa ed individuale

Le norme in oggetto della Regione Basilicata prevedono che in tema di gestione delle performance vi sia una normativa unitaria all'interno del sistema regionale presidiata peraltro da un'unica Autorità per la Valutazione e il Merito.

Il Sistema definisce le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità della misurazione e valutazione della performance, sia organizzativa sia individuale, che costituiscono i processi essenziali nello svolgimento annuale del ciclo della performance tenendo conto degli ambiti individuati rispettivamente dagli articoli 8 e 9 del citato D.Lgs. n. 150/2009 e successive integrazioni e modificazioni:

- la performance organizzativa attiene all'Amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative in cui si articola l'Amministrazione nonché a processi e progetti, con riferimento alle attività programmate, ai relativi indicatori e target di misurazione nonché ai risultati attesi e raggiunti;
- la performance individuale riguarda il personale dirigente ed il personale delle categorie, nello specifico:
  - direttore generale;
  - direttore tecnico-scientifico e direttore amministrativo;
  - dirigenti;
  - personale non dirigenziale cui è stato attribuito incarico di funzione (IF);
  - personale del comparto.



## Capitolo II

### Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa

#### 1. Processo: fasi, tempi e soggetti

La performance organizzativa<sup>1</sup> si sviluppa attraverso tre momenti fondamentali:

- la pianificazione delle attività, che vede in primo luogo l'individuazione delle esigenze e degli intenti da concretizzare nell'arco temporale del mandato attraverso gli specifici strumenti di programmazione dell'Ente, il relativo bilancio triennale e, in dettaglio, dell'anno considerato. La programmazione definisce le linee generali con l'elaborazione degli indirizzi strategici sulla base dei quali vengono redatti i documenti di bilancio preventivo, con il piano degli indicatori e dei risultati attesi. Successivamente viene redatto il piano della performance, all'interno del quale le attività da svolgere sono declinate in obiettivi strategici, riferibili al triennio considerato, ed in obiettivi operativi, da conseguire entro l'anno;
- la misurazione dei risultati conseguiti nei periodi considerati, al cui fine vengono individuati indicatori e target idonei a quantificare i risultati conseguiti;
- la valutazione dell'attività svolta e dei relativi risultati, tenendo conto degli elementi del contesto, interno ed esterno, che hanno contribuito alla completa, parziale o mancata realizzazione.

Nello specifico, le fasi del processo previsto con il presente sistema si articolano, in coerenza con il ciclo della performance indicato dal D.Lgs. n. 150/2009 e successive integrazioni e modificazioni, come segue:

---

<sup>1</sup> D.Lgs. 27/10/2009, n. 150, Art. 8. Ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa.



## REGIONE BASILICATA



### 1.1 Definizione degli obiettivi e collegamento con le risorse

#### *Fase 1: Definizione indirizzi strategici*

La programmazione dell'ARPAB si sviluppa, in armonia con le direttive regionali e nazionali, nei Piani Triennale e Annuale delle Attività, previsti dalla Legge Regionale 37/2015, documenti di diretta emanazione del Direttore Generale.

Sulla scorta gli obiettivi stabiliti dalla programmazione nazionale e regionale, dalle direttive regionali e dai programmi pluriennali di sviluppo strategico dell'Ente, l'ARPAB procede alla individuazione delle priorità e degli indirizzi strategici sui quali fondare le proprie scelte programmatiche, contestualmente ad una prima ricognizione dei vincoli e dei limiti di ordine finanziario.

A seguito delle valutazioni formulate vengono individuate le aree strategiche di intervento, nell'ambito delle quali sono configurati gli obiettivi strategici ed operativi da inserire nel Piano della Performance.

#### *Fase 2: Condivisione degli indirizzi con i dirigenti e formulazione delle proposte degli obiettivi*

Le strutture di Staff della Direzione elaborano le proposte del Direttore Generale relative agli obiettivi strategici, programmati per il triennio, nonché, sentiti i Dirigenti responsabili degli Uffici, le proposte relative agli obiettivi operativi, da realizzare annualmente. La definizione degli obiettivi tiene conto, in particolare, dei seguenti criteri:

- piena coerenza con la Legge 132/2016 di istituzione del Sistema Nazionale a rete per la Protezione dell'Ambiente (SNPA), di cui fanno parte tutte le ARPA/APPA esistenti sul territorio nazionale, come previsto dall'art. 5, comma 2, lettere c) ed e) del D. Lgs. 150/2009;
- applicazione del Catalogo Nazionale dei Servizi di SNPA e dei LEPTA;
- rispetto della Legge Regionale 37/2015 e coerenza con gli indirizzi e gli obiettivi della Regione Basilicata;
- collegamento con il Bilancio di previsione dell'Ente e con il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione, la Trasparenza e l'Integrità.



## REGIONE BASILICATA



### *Fase 3. Redazione del Piano della Performance*

Completata la definizione degli obiettivi e l'associazione dei relativi indicatori e target, le strutture di staff provvedono alla predisposizione della proposta del Piano da sottoporre al Direttore Generale affinché lo approvi con propria deliberazione, in tempi congruenti con una corretta logica di programmazione. Laddove vi siano difficoltà in merito alla completa definizione del ciclo della programmazione annuale, il piano della performance potrà essere comunque redatto sulla base della programmazione pluriennale, salvo aggiustamenti/aggiornamenti in fase di monitoraggio intermedio.

L'Autorità per la Valutazione e il Merito potrà in qualsiasi momento intervenire al fine di verificare la qualità del Piano della Performance, con particolare riferimento alla significatività dei singoli indicatori e al livello dei relativi target.

### *Fase 4. Assegnazione degli obiettivi mediante condivisione*

I dirigenti coinvolti nel processo di valutazione verificano, eventualmente integrano, e completano le schede di programmazione trasmesse dalle strutture di staff, provvedono ad assegnare a ciascun dipendente, a valle di una condivisione preliminare e collettiva, gli obiettivi, le attività, gli indicatori, i target, e danno adeguate informazioni sui comportamenti attesi, sulla base dei quali sarà effettuata la valutazione.

L'Autorità per la Valutazione e il Merito potrà effettuare verifiche a campione dell'avvenuta condivisione.

### *Fase 5. Verifica in corso d'anno*

Il Direttore Generale effettua, entro il mese di luglio di ogni anno, la verifica relativa al grado di attuazione degli obiettivi, avvalendosi dei dati del Controllo di Gestione, in collaborazione con i dirigenti degli uffici. La verifica è finalizzata a misurare i risultati riferibili alle attività oggetto degli obiettivi strategici e operativi, conseguiti nel lasso di tempo considerato, e a verificare cause di eventuali scostamenti approntando i conseguenti interventi correttivi, compresa l'ipotesi di riprogrammazione degli obiettivi. La riprogrammazione degli obiettivi potrà avvenire esclusivamente nel periodo dall'1 luglio al 30 settembre, secondo la stessa procedura di approvazione indicata alle precedenti fasi 2 e 3.

Dell'attività di eventuale riprogrammazione degli obiettivi deve essere data informazione tempestiva all'Autorità per la Valutazione e il Merito.



## REGIONE BASILICATA



### *Fase 6. Valutazione finale*

Il ciclo di gestione relativo alla performance organizzativa si conclude, ai sensi dell'articolo 10, comma 1, lettera b) del D.Lgs. n. 150/2009, con la redazione della relazione sulla performance relativa all'attività svolta durante l'anno precedente. Quest'ultima viene redatta a cura degli uffici competenti, sulla base delle informazioni dedotte dal controllo di gestione, dei report e dei documenti che i dirigenti dei singoli uffici devono fornire, attestando le attività svolte e il grado di raggiungimento degli obiettivi.

I singoli dirigenti che saranno causa di ritardo nella gestione della tempistica del ciclo della performance, qualora tale comportamento sia oggettivo e non giustificato, non potranno avere valutazioni nell'ambito della prima fascia in considerazione del loro comportamento poco collaborativo e non conforme alle regole dell'ente.

La proposta di relazione sulla performance, redatta dalle strutture di staff, è sottoposta all'esame della Direzione Strategica. Successivamente, entro il 30 giugno di ogni anno, il Direttore Generale la approva con propria deliberazione e la trasmette all'Autorità per la Valutazione e il Merito per la successiva validazione ai sensi dell'art. 14 comma 4 lett. c) del D.Lgs. n. 150/2009.

### 1.2 Identificazione della Performance Organizzativa

L'attività di programmazione così delineata permette di identificare la Performance Organizzativa dell'Agenzia che si riferisce all'Ente nel suo complesso e alle singole strutture.

Tale materia è peraltro fondamentale per la definizione della retribuzione variabile di merito, oggetto di specifico confronto sindacale come previsto dal contratto collettivo di lavoro.

La Performance Organizzativa è rappresentata nella tabella che segue in cui sono riportati anche i pesi attribuiti dalla Direzione alle componenti della valutazione:



## REGIONE BASILICATA



<b>Performance Organizzativa</b>		
DIRETTORE GENERALE	Grado di raggiungimento complessivo degli Obiettivi Strategici dell'Agenzia 70%	Indicatori di "Salute organizzativa" dell'Agenzia 30%
DIRETTORE TECNICO SCIENTIFICO DIRETTORE AMMINISTRATIVO	Grado di raggiungimento complessivo degli Obiettivi Strategici per ciascuna Area Strategica 70%	Indicatori di "Salute organizzativa" dell'Agenzia 30%
DIRIGENTE	Grado di raggiungimento medio degli obiettivi strategici di struttura dell'Ufficio 70%	Indicatori di "Salute organizzativa" di struttura 30%
RESPONSABILE DI I.F.	Grado di raggiungimento medio degli obiettivi di struttura dell'Ufficio 100%	
COMPARTO	Grado di raggiungimento medio degli obiettivi di struttura dell'Ufficio 100%	



REGIONE BASILICATA



## Capitolo III

### Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale

#### 1. Il sistema di valutazione

In questa sezione, in coerenza con il D.Lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii., con le disposizioni legislative in materia e con le corrette prassi manageriali, si espone il sistema di valutazione della performance individuale dell'ARPAB.

Tale sistema si propone in particolare di:

- favorire il miglioramento, nel tempo, dei risultati dell'amministrazione dell'Agenzia e dei risultati individuali;
- favorire la gestione per obiettivi e sviluppare l'orientamento al risultato;
- costituire la base per erogare le componenti retributive correlate alla performance.

Oggetto della valutazione è la prestazione resa dal singolo dipendente nello svolgimento delle funzioni e dei compiti assegnati. In generale, il modello di valutazione adottato prende in considerazione due diversi piani:

1. performance operativa;
2. performance di ruolo.

1. **La performance operativa** è espressione dei risultati ottenuti in relazione agli obiettivi formalmente assegnati, individualmente o collettivamente. Questo tipo di valutazione scaturisce dalla valutazione di tre parametri:

- **QUANTITÀ:** correlato ai volumi prodotti ed alla intensità e continuità della prestazione lavorativa; il giudizio si colloca su valori elevati quando sono state assicurate quantità di lavoro pienamente adeguate al fabbisogno e quando le attività sono state svolte con grande intensità e con notevole carico di lavoro;
- **QUALITÀ:** correlato alla complessità e all'accuratezza del lavoro svolto, al numero degli errori, alla rispondenza di ciò che è stato fatto, a standard di lavoro e ai bisogni dell'utenza; il giudizio si colloca su livelli elevati quando



## REGIONE BASILICATA



si commettono pochi errori, si lavora con molta cura ed attenzione, si assicurano prodotti ed attività particolarmente rispondenti alle richieste pervenute;

- **TEMPI:** correlato al rispetto di tempi e scadenze; il giudizio si colloca su livelli elevati se si opera rispettando sempre tempi e scadenze e quando si dimostra notevole impegno per stare nei tempi richiesti.

I tre parametri sopra detti sono valutati in quanto rilevanti nella specifica attività lavorativa assegnata, pertanto, alcuni di essi possono non essere valutati, qualora non rilevanti in un determinato contesto lavorativo. Almeno uno di essi deve essere sempre valutato. Ai fini della valutazione si fa riferimento agli indicatori associati agli obiettivi ed ai relativi target che, nel caso di indicatori di qualità, prevedano l'utilizzo di strumenti interni ed esterni di rilevazione della stessa (es. schede di customer satisfaction).

2. **La performance di ruolo**, che prende in considerazione i comportamenti organizzativi attesi nel ruolo assegnato. Il riferimento per la valutazione di tale aspetto è dato dal documento illustrativo degli Obiettivi di ruolo (documento di valutazione), che descrive i singoli comportamenti rilevanti in base al ruolo ricoperto nell'organizzazione. Essi possono essere modificati in relazione a mutamenti nei contesti organizzativi ed alle esigenze di evoluzione e miglioramento del sistema di valutazione.

In coerenza con quanto dettato, rispettivamente, dai commi 11 e 11*bis* del D.L. 6 luglio 2012 n. 95, conv. nella L. 7 agosto 2012 n. 135, nell'applicazione dei criteri di valutazione si tiene conto:

- per quanto concerne le prestazioni del personale dirigenziale, del grado di apporto ai risultati conseguiti dall'amministrazione nel suo complesso nonché della capacità di valutazione differenziata dei propri collaboratori;
- per quanto concerne le prestazioni del personale non dirigenziale, del grado di apporto ai risultati conseguiti dall'ufficio cui sono assegnati.



## REGIONE BASILICATA



La valutazione della performance individuale riguarda:

- direttore generale;
- direttore tecnico-scientifico;
- direttore amministrativo;
- dirigenti;
- responsabili di incarico di funzione;
- personale del comparto.

Ai sensi dell'art. 20, commi 1 e 2 del D.Lgs. n. 33/2013 e successive integrazioni e modificazioni, l'ARPAB pubblica, nella sezione Amministrazione trasparente, i dati relativi all'ammontare complessivo dei premi collegati alla performance stanziati e l'ammontare dei premi effettivamente distribuiti nonché i criteri definiti nel presente sistema ai fini dell'assegnazione del trattamento accessorio e i dati relativi alla sua distribuzione.

Le componenti, i relativi parametri e i pesi su cui si basa la valutazione della Performance Individuale del Direttore Generale, del Direttore Tecnico Scientifico, del Direttore Amministrativo, dei Dirigenti, dei Responsabili di I.F. e del Comparto sono sintetizzati nella tabella seguente:



Performance individuale			
Valutati	Performance Operativa	Performance di ruolo	Valutatori
DIRETTORE GENERALE	Grado di raggiungimento obiettivi strategici dell'Agenzia (50%) Grado di raggiungimento obiettivi organizzativi (25%) Grado di raggiungimento obiettivi finanziari (25%) Grado medio di raggiungimento obiettivi strategici dell'Agenzia <b>30 %</b>	Comportamenti organizzativi in relazione agli "obiettivi di ruolo" <b>70 %</b>	<b>AVM</b> proponente <b>Giunta/Consiglio</b> valutazione definitiva
DIRETTORE TECNICO SCIENTIFICO DIRETTORE AMMINISTRATIVO	Grado di raggiungimento obiettivi strategici dell'Agenzia (50%) Grado di raggiungimento obiettivi organizzativi (25%) Grado di raggiungimento obiettivi finanziari (25%) Grado medio di raggiungimento obiettivi strategici dell'Agenzia <b>30 %</b>	Comportamenti organizzativi in relazione agli "obiettivi di ruolo" <b>70 %</b>	<b>Direttore Generale</b>
DIRIGENTE	Grado di raggiungimento obiettivi operativi di struttura (50%) Grado di raggiungimento obiettivi organizzativi (50%) Grado medio di conseguimento degli obiettivi operativi di struttura <b>40 %</b>	Comportamenti organizzativi in relazione agli "obiettivi di ruolo" <b>60 %</b>	<b>Direttore Generale</b>
RESPONSABILE DI I.F.	Grado di raggiungimento obiettivi individuali <b>40 %</b>	Comportamenti organizzativi in relazione agli "obiettivi di ruolo" <b>60 %</b>	<b>Dirigenti</b>
COMPARTO	Grado di raggiungimento obiettivi individuali <b>60 %</b>	Comportamenti organizzativi in relazione agli "obiettivi di ruolo" <b>40 %</b>	<b>Dirigenti</b> possono chiedere elementi di valutazione al responsabile di I.F. sovraordinato

Viste le specificità di cui ai punti sub a), b) e c) del paragrafo "Premesse e finalità", il numero degli obiettivi del Piano della Performance su cui vengono valutati il Direttore Generale, il Direttore Tecnico Scientifico, il Direttore Amministrativo, i Dirigenti e i Responsabili di I.F. e assegnati in fase di programmazione non può essere soggetto alle limitazioni ("max 3") previste dal SMVP della Regione Basilicata.

In considerazione della specificità di cui al punto sub d) del citato paragrafo, la valutazione del Direttore Tecnico Scientifico e del Direttore Amministrativo è rimessa al Direttore Generale in funzione del loro contributo nel raggiungimento degli obiettivi strategici dell'Agenzia a seguito della validazione della relazione sulla Performance da parte dell'Autorità per la Valutazione e il Merito.

Il parametro della Performance Operativa relativo al grado di raggiungimento degli obiettivi finanziari è attribuito alla Direzione.



REGIONE BASILICATA



## 2. Valutazione Direttore Generale

Questo tipo di valutazione coinvolge:

- l'Autorità per la Valutazione e il Merito, cui spetta di proporre la valutazione della performance operativa e di ruolo;
- la Giunta Regionale, cui compete la definizione della valutazione e la comunicazione della stessa al valutato;
- il Direttore Generale, quale valutato.

### 2.1 Descrizione del sistema

*Valutazione individuale della performance operativa (peso complessivo 30%= a+b1+b2)*

Questo tipo di valutazione, secondo i criteri sopra descritti, si basa su tre aree di risultato, ciascuna con un proprio peso:

a) grado di conseguimento degli **obiettivi strategici dell'Agenzia (50%** della Valutazione individuale della performance operativa). Gli obiettivi strategici sono individuati ed approvati dalla Direzione attraverso gli strumenti di programmazione e assegnati attraverso il Piano della Performance.

b)

**b1)** Grado di conseguimento di **obiettivi di tipo organizzativo (25%** della Valutazione individuale della performance operativa)

**b2)** Grado di conseguimento di **obiettivi di tipo finanziario (25%** della Valutazione individuale della performance operativa)

che garantiscono la funzionalità e la correttezza dell'attività amministrativa. Tali obiettivi sono definiti dalla Direzione tenuto conto anche dei principali problemi operativi dell'amministrazione:



## REGIONE BASILICATA



1. Obiettivi di tipo organizzativo rappresentati dal rispetto di standard di attività e di conformità relative alle attività amministrative dell'ente e di organizzazione delle stesse.
2. Obiettivi di tipo finanziario rappresentati dal rispetto di standard specifici relativi alla corretta gestione del bilancio.

Il peso percentuale dell'area di valutazione a) e dell'area b), costituita dalle sub aree b1) e b2), ai fini della premialità viene definito dalla Direzione.

Il parametro c), grado di conseguimento degli obiettivi operativi della intera direzione, considera l'azione di coordinamento generale del direttore, di conseguenza si reputa che gli obiettivi della direzione debbano essere raggiunti per un livello medio pari almeno al 70%, riscontrato dal Controllo di Gestione. In assenza di tale perseguimento il premio economico sarà decurtato del 50%.

Gli obiettivi assegnati al direttore generale presentano le seguenti caratteristiche di massima:

- sono specifici, misurabili, ragionevolmente realizzabili e collegati a precise scadenze temporali.

La ridefinizione degli obiettivi operativi in corso d'anno potrà avvenire attraverso le seguenti modalità:

- proposta di revisione, a seguito di verifica relativa al grado di attuazione degli obiettivi di propria competenza anche avvalendosi dei dati del Controllo di Gestione, con contestuale indicazione dei motivi per i quali essa si rende necessaria;
- La ridefinizione degli obiettivi operativi è effettuata esclusivamente nel periodo dall'1 luglio al 30 settembre, secondo la stessa procedura di approvazione indicata alle fasi 2 e 3 del precedente capitolo II e comunicata tempestivamente all'Autorità per la Valutazione e il Merito, che esprime parere in proposito;
- qualora sia dato seguito alla proposta, si procede al conseguente aggiornamento e revisione del Piano della Performance.



## REGIONE BASILICATA



Per valutare il grado di conseguimento di ciascun parametro, viene utilizzata una **scala di valutazione** che va dal valore minimo 0 (= parametro insoddisfacente) al valore massimo 10 (= parametro eccellente):

- da 0 a 4,9            obiettivo non conseguito;
- da 5 a 5,9:            obiettivo *non pienamente soddisfacente*, conseguito parzialmente con risultati inadeguati;
- da 6 a 7,9:            obiettivo conseguito e soddisfacente ma che presenta elementi qualitativi o quantitativi migliorabili;
- da 8 a 8,9:            obiettivo *pienamente conseguito e soddisfacente*;
- da 9 a 10:            obiettivo conseguito con risultati eccellenti superiori alle aspettative.

È importante sottolineare che questa scala di valutazione pone il livello di valutazione "6-7,9" quale livello di piena soddisfazione dei risultati ottenuti a fronte degli obiettivi assegnati a inizio anno. La fascia di punteggio massima da 9 a 10 viene attribuita nei casi in cui il target fissato nel piano della performance sia significativamente superato sotto l'aspetto quantitativo o qualitativo a seconda della natura e della definizione dell'obiettivo e del relativo target.

A tale scopo la valutazione dell'eccellenza dovrà essere corredata da una motivazione scritta oltre che dalla assegnazione di un punteggio e comunicata all'Autorità per la Valutazione e il Merito.

La valutazione individuale della performance operativa del direttore generale è ottenuta come "media aritmetica ponderata" dei punteggi finali attribuiti a ciascuna area di risultato.

### *Valutazione individuale della performance di ruolo (peso 70%)*

La valutazione dei comportamenti organizzativi considera l'operato del soggetto in relazione agli "obiettivi di ruolo" descritti nell'apposito documento di valutazione.

Gli obiettivi di ruolo:



## REGIONE BASILICATA

- identificano comportamenti organizzativi attesi nel ruolo di direttore generale;
- sono descritti attraverso un titolo sintetico ed una descrizione del loro significato.

Nell'ambito dei criteri regolativi della valutazione della performance di ruolo si tiene conto delle prescrizioni normative di obblighi (vedi Allegato A), dal cui mancato adempimento conseguono effetti sulla stessa e/o sull'attribuzione della retribuzione di risultato.

Per valutare il conseguimento degli obiettivi di ruolo si utilizzerà la seguente scala continua di giudizi sintetici:

- da 0 a 3,9: incoerenti, richiesto miglioramento significativo;
- da 4 a 5,9: coerenti, ma in modo incostante, richiesto miglioramento;
- da 6 a 7,49: generalmente coerenti, con margini di miglioramento;
- da 7,5 a 8,9: sempre coerenti;
- da 9 a 10: sempre coerenti, ad un livello di eccellenza.

La valutazione individuale della performance di ruolo è ottenuta come "media aritmetica ponderata" dei punteggi finali attribuiti a ciascun comportamento organizzativo.

### *Valutazione complessiva della performance individuale*

Il punteggio di valutazione complessiva della performance individuale è ottenuta come media aritmetica ponderata delle valutazioni della performance operativa e della performance di ruolo.

La valutazione si conclude con l'attribuzione del punteggio e la collocazione in quattro distinte fasce di merito:

- A: fascia di eccellenza (9/10)
- B: fascia alta (7/8,9)
- C: fascia media (6/6,9)
- D: fascia bassa (4/5,9)



## REGIONE BASILICATA



Il punteggio totale inferiore a 4 dà luogo alla valutazione negativa e di conseguenza non si potrà percepire alcuna premialità, né relativa alla performance organizzativa, né a quella individuale.

### 3. Valutazione del Direttore Tecnico-Scientifico e del Direttore Amministrativo

Questo tipo di valutazione coinvolge:

- il Direttore Generale cui compete la definizione della valutazione della performance operativa e di ruolo e la comunicazione della stessa ai valutati
- il Direttore Tecnico-scientifico, il Direttore Amministrativo, quali valutati.

#### 3.1 Descrizione del sistema

*Valutazione individuale della performance operativa (peso complessivo 30%= a+b1+b2)*

Questo tipo di valutazione, secondo i criteri sopra descritti, si basa su tre aree di risultato, ciascuna con un proprio peso:

a) grado di conseguimento degli **obiettivi strategici dell'Agenzia (50%** della Valutazione individuale della performance operativa). Gli obiettivi strategici sono individuati ed approvati dalla Direzione attraverso gli strumenti di programmazione e assegnati attraverso il Piano della Performance.

b)

**b1)** Grado di conseguimento di **obiettivi di tipo organizzativo (25%** della Valutazione individuale della performance operativa)

**b2)** Grado di conseguimento di **obiettivi di tipo finanziario (25%** della Valutazione individuale della performance operativa)

che garantiscono la funzionalità e la correttezza dell'attività amministrativa. Tali obiettivi sono definiti dalla Direzione tenuto conto anche dei principali problemi operativi dell'amministrazione:



## REGIONE BASILICATA



3. Obiettivi di tipo organizzativo rappresentati dal rispetto di standard di attività e di conformità relative alle attività amministrative dell'ente e di organizzazione delle stesse.
4. Obiettivi di tipo finanziario rappresentati dal rispetto di standard specifici relativi alla corretta gestione del bilancio.

Il peso percentuale dell'area di valutazione a) e dell'area b), costituita dalle sub aree b1) e b2), ai fini della premialità viene definito dalla Direzione.

Il parametro c), grado di conseguimento degli obiettivi operativi del direttore tecnico scientifico e del direttore amministrativo, considera per ciascuno dei due direttori l'azione di coordinamento generale. Gli obiettivi assegnati a ciascun direttore, devono essere raggiunti per un livello medio pari almeno al 70%, riscontrato dal Controllo di Gestione. In assenza di tale perseguimento il premio economico sarà decurtato del 50%.

Gli obiettivi assegnati al direttore tecnico scientifico e amministrativo presentano le seguenti caratteristiche di massima:

- sono specifici, misurabili, ragionevolmente realizzabili e collegati a precise scadenze temporali.

La ridefinizione degli obiettivi operativi in corso d'anno potrà avvenire attraverso le seguenti modalità:

- proposta di revisione, a seguito di verifica relativa al grado di attuazione degli obiettivi di propria competenza anche avvalendosi dei dati del Controllo di Gestione, con contestuale indicazione dei motivi per i quali essa si rende necessaria;
- La ridefinizione degli obiettivi operativi è effettuata esclusivamente nel periodo dall'1 luglio al 30 settembre, secondo la stessa procedura di approvazione indicata alle fasi 2 e 3 del precedente capitolo II e comunicata tempestivamente all'Autorità per la Valutazione e il Merito, che esprime parere in proposito;



## REGIONE BASILICATA



- qualora sia dato seguito alla proposta, si procede al conseguente aggiornamento e revisione del Piano della Performance.

Per valutare il grado di conseguimento di ciascun parametro, viene utilizzata una **scala di valutazione** che va dal valore minimo 0 (= parametro insoddisfacente) al valore massimo 10 (= parametro eccellente):

- da 0 a 4,9            obiettivo non conseguito;
- da 5 a 5,9:            obiettivo *non pienamente soddisfacente*, conseguito parzialmente con risultati inadeguati;
- da 6 a 7,9:            obiettivo conseguito e soddisfacente ma che presenta elementi qualitativi o quantitativi migliorabili;
- da 8 a 8,9:            obiettivo *pienamente conseguito e soddisfacente*;
- da 9 a 10:            obiettivo conseguito con risultati eccellenti superiori alle aspettative.

È importante sottolineare che questa scala di valutazione pone il livello di valutazione "6-7,9" quale livello di piena soddisfazione dei risultati ottenuti a fronte degli obiettivi assegnati a inizio anno. La fascia di punteggio massima da 9 a 10 viene attribuita nei casi in cui il target fissato nel piano della performance sia significativamente superato sotto l'aspetto quantitativo o qualitativo a seconda della natura e della definizione dell'obiettivo e del relativo target.

A tale scopo la valutazione dell'eccellenza dovrà essere corredata da una motivazione scritta oltre che dalla assegnazione di un punteggio e comunicata all'Autorità per la Valutazione e il Merito.

La valutazione individuale della performance operativa è ottenuta come "media aritmetica ponderata" dei punteggi finali attribuiti a ciascuna area di risultato.

### *Valutazione individuale della performance di ruolo (peso 70%)*

La valutazione dei comportamenti organizzativi considera l'operato del soggetto in relazione agli "obiettivi di ruolo" descritti nell'apposito documento di valutazione.

Gli obiettivi di ruolo:



## REGIONE BASILICATA



- identificano comportamenti organizzativi attesi nel ruolo di direttore tecnico-scientifico e amministrativo;
- sono descritti attraverso un titolo sintetico ed una descrizione del loro significato.

Nell'ambito dei criteri regolativi della valutazione della performance di ruolo si tiene conto delle prescrizioni normative di obblighi (vedi Allegato A), dal cui mancato adempimento conseguono effetti sulla stessa e/o sull'attribuzione della retribuzione di risultato.

Per valutare il conseguimento degli obiettivi di ruolo si utilizzerà la seguente scala continua di giudizi sintetici:

- da 0 a 3,9: incoerenti, richiesto miglioramento significativo;
- da 4 a 5,9: coerenti, ma in modo incostante, richiesto miglioramento;
- da 6 a 7,49: generalmente coerenti, con margini di miglioramento;
- da 7,5 a 8,9: sempre coerenti;
- da 9 a 10: sempre coerenti, ad un livello di eccellenza.

La valutazione individuale della performance di ruolo è ottenuta come "media aritmetica ponderata" dei punteggi finali attribuiti a ciascun comportamento organizzativo.

### *Valutazione complessiva della performance individuale*

Il punteggio di valutazione complessiva della performance individuale è ottenuta come media aritmetica ponderata dei punteggi sulla performance operativa e sulla performance di ruolo.

La valutazione si conclude con l'attribuzione del punteggio e la collocazione in quattro distinte fasce di merito:

- A: fascia di eccellenza (9/10)
- B: fascia alta (7/8,9)
- C: fascia media (6/6,9)
- D: fascia bassa (4/5,9)



## REGIONE BASILICATA



Il punteggio totale inferiore a 4 dà luogo alla valutazione negativa e di conseguenza non si potrà percepire alcuna premialità, né relativa alla performance organizzativa, né a quella individuale.

### 4. Valutazione dirigenti

Questo tipo di valutazione coinvolge:

- il Direttore Generale, nel ruolo di valutatore;
- i dirigenti degli Uffici nel ruolo di valutati.

#### 4.1 Descrizione del sistema

*Valutazione individuale della performance operativa (peso complessivo 40%= a+b)*

Questo tipo di valutazione, secondo i criteri sopra descritti, si basa su due aree di risultato, ciascuna con un proprio peso:

- a) grado di conseguimento degli **obiettivi operativi di struttura (50%** della Valutazione individuale della performance operativa). Gli obiettivi operativi sono individuati ed approvati dalla Direzione attraverso gli strumenti di programmazione e assegnati attraverso il Piano della Performance.
- b) grado di conseguimento di **obiettivi di tipo organizzativo (50%** della Valutazione individuale della performance operativa) che garantiscono la funzionalità e la correttezza dell'attività amministrativa. Tali obiettivi sono definiti dalla Direzione.

Il peso percentuale dell'area di valutazione a) e dell'area b) ai fini della premialità viene definito dalla Direzione.



## REGIONE BASILICATA



Il parametro c), grado di conseguimento degli obiettivi operativi dei dirigenti considera l'azione di coordinamento generale. Gli obiettivi assegnati a ciascun dirigente devono essere raggiunti per un livello medio pari almeno al 70%, riscontrato dal Controllo di Gestione. In assenza di tale perseguimento il premio economico sarà decurtato del 50%.

Gli obiettivi assegnati ai dirigenti presentano le seguenti caratteristiche di massima:

- sono specifici, misurabili, ragionevolmente realizzabili e collegati a precise scadenze temporali.

La ridefinizione degli obiettivi operativi in corso d'anno potrà avvenire attraverso le seguenti modalità:

- richiesta di revisione al Direttore Generale, per il tramite delle Strutture di Staff, con contestuale indicazione dei motivi per i quali essa si rende necessaria;
- la ridefinizione degli obiettivi operativi è effettuata esclusivamente nel periodo dall'1 luglio al 30 settembre, secondo la stessa procedura di approvazione indicata alle fasi 2 e 3 del precedente capitolo II e comunicata tempestivamente all'Autorità per la Valutazione e il Merito, che esprime parere in proposito;
- qualora sia dato seguito alla proposta, si procede al conseguente aggiornamento e revisione del Piano della Performance.

Per valutare il grado di conseguimento di ciascun parametro, viene utilizzata una **scala di valutazione** che va dal valore minimo 0 (= parametro insoddisfacente) al valore massimo 10 (= parametro eccellente):

- da 0 a 4,9                    obiettivo non conseguito;
- da 5 a 5,9:                obiettivo *non pienamente soddisfacente*, conseguito parzialmente con risultati inadeguati;
- da 6 a 7,9:                obiettivo conseguito e soddisfacente ma che presenta elementi qualitativi o quantitativi migliorabili;
- da 8 a 8,9:                obiettivo *pienamente conseguito e soddisfacente*;



## REGIONE BASILICATA



- da 9 a 10: obiettivo conseguito con risultati eccellenti superiori alle aspettative.

È importante sottolineare che questa scala di valutazione pone il livello di valutazione "6-7,9" quale livello di piena soddisfazione dei risultati ottenuti a fronte degli obiettivi assegnati a inizio anno. La fascia di punteggio massima da 9 a 10 viene attribuita nei casi in cui il target fissato nel piano della performance sia significativamente superato sotto l'aspetto quantitativo o qualitativo a seconda della natura e della definizione dell'obiettivo e del relativo target.

A tale scopo la valutazione dell'eccellenza dovrà essere corredata da una motivazione scritta oltre che dalla assegnazione di un punteggio e comunicata all'Autorità per la Valutazione e il Merito.

La valutazione individuale della performance operativa è ottenuta come "media aritmetica ponderata" delle medie aritmetiche semplici delle valutazioni di ciascun parametro.

### *Valutazione individuale della performance di ruolo (peso 60%)*

La valutazione dei comportamenti organizzativi considera l'operato del soggetto in relazione agli "obiettivi di ruolo" descritti nell'apposito documento di valutazione.

Gli obiettivi di ruolo:

- identificano comportamenti organizzativi attesi nel ruolo di dirigente;
- sono descritti attraverso un titolo sintetico ed una descrizione del loro significato.

Nell'ambito dei criteri regolativi della valutazione della performance di ruolo si tiene conto delle prescrizioni normative di obblighi (vedi Allegato A), dal cui mancato adempimento conseguono effetti sulla stessa e/o sull'attribuzione della retribuzione di risultato.

Per valutare il conseguimento degli obiettivi di ruolo si utilizzerà la seguente scala continua di giudizi sintetici:

- da 0 a 3,9: incoerenti, richiesto miglioramento significativo;



## REGIONE BASILICATA

- da 4 a 5,9: coerenti, ma in modo incostante, richiesto miglioramento;
- da 6 a 7,49: generalmente coerenti, con margini di miglioramento;
- da 7,5 a 8,9: sempre coerenti;
- da 9 a 10: sempre coerenti, ad un livello di eccellenza.

La valutazione individuale della performance di ruolo è ottenuta come "media aritmetica ponderata" dei punteggi finali attribuiti a ciascun comportamento organizzativo.

### *Valutazione complessiva della performance individuale*

Il punteggio di valutazione complessiva della performance individuale è ottenuta come media aritmetica ponderata delle valutazioni della performance operativa e della performance di ruolo.

La valutazione si conclude con l'attribuzione del punteggio e la collocazione in quattro distinte fasce di merito:

- A: fascia di eccellenza (9/10)
- B: fascia alta (7/8,9)
- C: fascia media (6/6,9)
- D: fascia bassa (4/5,9)

Il punteggio totale inferiore a 4 dà luogo alla valutazione negativa e di conseguenza non si potrà percepire alcuna premialità, né relativa alla performance organizzativa, né a quella individuale.

Il collegamento tra valutazione conseguita e trattamenti economici correlati alla performance individuale in termini di risorse economiche destinate, è definito in sede di contrattazione integrativa.

## **5. Valutazione personale non dirigente con incarico di funzione**

Questo tipo di valutazione coinvolge:

- i dirigenti degli Uffici, nel ruolo di valutatori;



## REGIONE BASILICATA



- i titolari di incarico di funzione, nel ruolo di valutati (d'ora in avanti "IF").

### 5.1 Descrizione del sistema

#### *Valutazione individuale della performance operativa (40%)*

Questo tipo di valutazione si fonda sul grado di conseguimento degli obiettivi assegnati a ciascun IF. Gli obiettivi assegnati agli IF presentano le seguenti caratteristiche:

- sono tendenzialmente misurabili o, quanto meno, formulati in modo tale da consentire - a fine periodo - di stabilire, con precisione ed oggettività, il loro livello di conseguimento;
- pur mantenendo il necessario collegamento logico e funzionale con gli obiettivi assegnati ai livelli superiori della scala gerarchica, possono differenziarsi da questi ultimi in quanto più dettagliati o specificati.

Per valutare il grado di conseguimento di ciascun obiettivo assegnato, viene utilizzata una **scala di valutazione** che va dal valore minimo 0 (= obiettivo non conseguito) al valore massimo 10 (= obiettivo raggiunto oltre le aspettative):

- da 0 a 4,9            obiettivo non conseguito;
- da 5 a 5,9:        obiettivo *non pienamente soddisfacente*, conseguito parzialmente con risultati inadeguati;
- da 6 a 7,9:        obiettivo conseguito e soddisfacente ma che presenta elementi qualitativi o quantitativi migliorabili;
- da 8 a 8,9:        obiettivo *pienamente conseguito e soddisfacente*;
- da 9 a 10:         obiettivo conseguito con risultati eccellenti superiori alle aspettative.

È importante sottolineare che questa scala di valutazione pone il livello di valutazione "6-7,9" quale livello di piena soddisfazione dei risultati ottenuti a fronte degli obiettivi assegnati a inizio anno. La fascia di punteggio massima da 9 a 10 viene attribuita nei casi in cui il target fissato nel piano della performance sia significativamente superato sotto l'aspetto quantitativo o qualitativo a seconda della natura e della definizione dell'obiettivo e del relativo target.



## REGIONE BASILICATA



A tale scopo la valutazione dell'eccellenza dovrà essere corredata da una motivazione scritta oltre che dalla assegnazione di un punteggio.

La valutazione individuale della performance operativa è ottenuta come "media aritmetica semplice" delle valutazioni.

### *Valutazione individuale della performance di ruolo (60%)*

La valutazione dei comportamenti organizzativi considera l'operato del soggetto in relazione agli "obiettivi di ruolo" descritti nell'apposito documento di valutazione.

Gli obiettivi di ruolo:

- identificano comportamenti organizzativi attesi nel ruolo del dipendente;
- sono descritti attraverso un titolo sintetico ed una descrizione del loro significato.

Per valutare il conseguimento degli obiettivi di ruolo si utilizzerà la seguente scala continua di giudizi sintetici:

- da 0 a 3,9: incoerenti, richiesto miglioramento significativo;
- da 4 a 5,9: coerenti, ma in modo incostante, richiesto miglioramento;
- da 6 a 7,49: generalmente coerenti, con margini di miglioramento;
- da 7,5 a 8,9: sempre coerenti;
- da 9 a 10: sempre coerenti, ad un livello di eccellenza.

La valutazione individuale della performance di ruolo è ottenuta come "media aritmetica ponderata" dei punteggi finali attribuiti a ciascun comportamento organizzativo.

### *Valutazione complessiva della performance individuale*

Il punteggio di valutazione complessiva della performance individuale è ottenuta come media aritmetica ponderata delle valutazioni della performance operativa e della performance di ruolo.



## REGIONE BASILICATA

La valutazione si conclude con l'attribuzione del punteggio e la collocazione in quattro distinte fasce di merito:

- A: fascia di eccellenza (9/10)
- B: fascia alta (7/8,9)
- C: fascia media (6/6,9)
- D: fascia bassa (4/5,9)

Il punteggio totale inferiore a 4 dà luogo alla valutazione negativa e di conseguenza non si potrà percepire alcuna premialità, né relativa alla performance organizzativa, né a quella individuale.

Il collegamento tra valutazione conseguita e trattamenti economici correlati alla performance individuale è definito in sede di contrattazione integrativa.

## 6. Valutazione del personale del comparto

Questo tipo di valutazione coinvolge:

- il dirigente, nel ruolo di valutatore, che può richiedere elementi di valutazione e giudizio ad eventuali figure di responsabili, quali il titolare di incarico di funzione, cui il valutato riporti;
- il collaboratore nel ruolo di valutato.

### 6.1 Descrizione del sistema

#### *Valutazione individuale della performance operativa (60%)*

Questo tipo di valutazione scaturisce dal grado di conseguimento degli obiettivi operativi assegnati a ciascun dipendente. Al dipendente sono assegnati obiettivi individuali, definiti all'interno degli obiettivi di competenza dell'Ufficio di appartenenza o, anche, individuati nell'ambito di aree di lavoro le cui attività



## REGIONE BASILICATA



presentino carattere trasversale in seno all'organizzazione. Per le caratteristiche del lavoro svolto gli obiettivi potranno anche essere rappresentati come attività da svolgere purché la loro definizione consenta una valutazione di fine periodo precisa e oggettiva.

Alcuni obiettivi possono, altresì, essere assegnati collettivamente ad un gruppo di dipendenti, in tal caso la valutazione riguarda lo svolgimento dei compiti attribuiti.

In ogni caso gli obiettivi assegnati presentano le seguenti caratteristiche:

- sono misurabili o, quanto meno, formulati in modo tale da consentire - a fine periodo - di stabilire, con precisione ed oggettività, il loro livello di conseguimento;
- sono coerenti con i compiti del valutato.

Per valutare il grado di conseguimento di ciascun obiettivo assegnato, viene utilizzata una **scala di valutazione** che va dal valore minimo 0 (= obiettivo non conseguito) al valore massimo 10 (= obiettivo raggiunto oltre le aspettative):

- da 0 a 4,9                    obiettivo non conseguito;
- da 5 a 5,9:                obiettivo *non pienamente soddisfacente*, conseguito parzialmente con risultati inadeguati;
- da 6 a 7,9:                obiettivo conseguito e soddisfacente ma che presenta elementi qualitativi o quantitativi migliorabili;
- da 8 a 8,9:                obiettivo *pienamente conseguito e soddisfacente*;
- da 9 a 10:                 obiettivo conseguito con risultati eccellenti superiori alle aspettative.

È importante sottolineare che questa scala di valutazione pone il livello di valutazione "6-7,9" quale livello di piena soddisfazione dei risultati ottenuti a fronte degli obiettivi assegnati a inizio anno. La fascia di punteggio massima da 9 a 10 viene attribuita nei casi in cui il target fissato nel piano della performance



## REGIONE BASILICATA



sia significativamente superato sotto l'aspetto quantitativo o qualitativo a seconda della natura e della definizione dell'obiettivo e del relativo target.

A tale scopo la valutazione dell'eccellenza dovrà essere corredata da una motivazione scritta oltre che dalla assegnazione di un punteggio.

### *Valutazione individuale della performance di ruolo (40%)*

La valutazione dei comportamenti organizzativi considera l'operato del dipendente in relazione agli "obiettivi di ruolo" descritti nell'apposito documento di valutazione.

Gli obiettivi di ruolo:

- identificano comportamenti organizzativi attesi nei diversi ruoli organizzativi;
- sono descritti attraverso un titolo sintetico ed una descrizione del loro significato.

Per valutare la performance di ruolo, si utilizzerà, per ciascun comportamento organizzativo, la seguente scala continua di giudizi sintetici:

- da 0 a 3,9: incoerenti, richiesto miglioramento significativo;
- da 4 a 5,9: coerenti, ma in modo incostante, richiesto miglioramento;
- da 6 a 7,49: generalmente coerenti, con margini di miglioramento;
- da 7,5 a 8,9: sempre coerenti;
- da 9 a 10: sempre coerenti, ad un livello di eccellenza.

La valutazione individuale della performance di ruolo è ottenuta come "media aritmetica ponderata" dei punteggi finali attribuiti a ciascun comportamento organizzativo.

### *Valutazione complessiva della performance individuale*

Il punteggio di valutazione complessiva della performance individuale è ottenuta come media aritmetica ponderata delle valutazioni della performance operativa e della performance di ruolo.



## REGIONE BASILICATA

La valutazione si conclude con l'attribuzione del punteggio e la collocazione in quattro distinte fasce di merito:

- A: fascia di eccellenza (9/10)
- B: fascia alta (7,5/8,9)
- C: fascia media (6/7,49)
- D: fascia bassa (4/5,9)

Il punteggio totale inferiore a 4 dà luogo alla valutazione negativa e di conseguenza non si potrà percepire alcuna premialità, né relativa alla performance organizzativa, né a quella individuale.

Il collegamento tra valutazione conseguita e trattamenti economici correlati alla performance individuale è definito, in termini di risorse economiche complessive da inserire nel fondo, in sede di contrattazione integrativa.

## 7. Procedura di valutazione e di conciliazione

La procedura di valutazione avviene attraverso le seguenti fasi:

- a) Entro il mese di novembre di ogni anno (anno x-1 del periodo del ciclo di valutazione della performance) il Direttore Generale, attraverso l'adozione del Piano annuale e triennale delle attività, procede alla individuazione degli elementi di riferimento in termini di strategie, obiettivi e tempi di realizzazione. Successivamente, entro il mese di gennaio dell'anno x, con l'adozione del Piano della Performance, definisce obiettivi, pesi, target e indicatori per il triennio di riferimento. In caso di eventuali modifiche dei pesi tra i diversi ambiti di valutazione, di variazioni dell'identificazione della performance organizzativa e di ulteriori variazioni del sistema di misurazione e valutazione, aventi natura datoriale, il Direttore procede all'adozione degli atti necessari alla loro ratifica, dandone comunicazione all'AVM.



## REGIONE BASILICATA

- b) La procedura di valutazione della performance si avvia con la rendicontazione semestrale, effettuata dai valutatori, del grado di raggiungimento degli obiettivi inseriti nei documenti di programmazione. I documenti sono trasmessi agli uffici interni all'amministrazione all'uopo dedicati (es. strutture di staff, controllo di gestione, pianificazione e programmazione). La rendicontazione effettuata dal controllo di gestione identifica una valutazione intermedia del grado di raggiungimento della performance organizzativa.
- c) L'elaborazione dello stato di attuazione delle attività, supportata dall'attività del Controllo di Gestione sulla base dei report e dei dati forniti dagli uffici, fornisce ai valutatori le indicazioni per la valutazione del grado di raggiungimento della performance organizzativa e costituisce la base per la valutazione delle performance individuali. La procedura di valutazione delle performance organizzativa e individuale, si conclude con la redazione dei report e dei documenti di valutazione annuali della performance organizzativa e individuale, a cura dei valutatori, e con la redazione della Relazione sulla Performance, da parte degli uffici interni all'amministrazione all'uopo dedicati (strutture di staff, controllo di gestione, pianificazione e programmazione). La Relazione sulla Performance, corredata dei report e dei documenti di valutazione del personale dirigenziale e del comparto, viene trasmessa all'AVM per la validazione e la verifica dell'omogeneità e correttezza delle valutazioni effettuate nel loro complesso.
- d) Il Direttore Generale, sulla base dei report e dei documenti degli uffici, può proporre una variazione di più o meno 20% della valutazione del dipendente al dirigente valutatore, che può accogliere la proposta o confermare la valutazione effettuata.
- e) I valutatori, ognuno in riferimento alle proprie responsabilità, comunicano ai valutati l'esito della valutazione, con apposito colloquio di valutazione secondo modalità ritenute più utili ed efficaci in termini organizzativi. L'Autorità per la Valutazione e il Merito in tale fase potrà effettuare verifiche a campione dell'avvenuto colloquio.
- f) A seguito della comunicazione, il valutato può inviare proprie **controdeduzioni** al valutatore entro cinque giorni dalla formalizzazione della valutazione. A seguito delle controdeduzioni, il valutato deve essere



## REGIONE BASILICATA

sentito dal valutatore, che può confermare o riformulare la valutazione. Nell'ipotesi in cui il valutato intenda contestare l'esito di tale riesame della propria valutazione, potrà inviare le controdeduzioni al Direttore Tecnico Scientifico o al Direttore Amministrativo, a seconda dell'ufficio di appartenenza o di quello presso il quale ha svolto l'attività oggetto della valutazione contestata. Sentiti il valutato e il valutatore, il Direttore di riferimento può confermare o riformulare la valutazione.

g) Solo in caso di valutazione negativa, il valutato può inviare proprie controdeduzioni all'Autorità per la Valutazione e il Merito che, sentite le parti, verificherà che la valutazione abbia seguito la corretta applicazione del metodo di valutazione e non sia illogica rispetto a dati fattuali.

h) Il collaboratore può anche farsi assistere da un legale o da un rappresentante di un'organizzazione sindacale, di sua fiducia.

### **8. Aspetti particolari nelle procedure valutative**

L'arco temporale della valutazione coincide, per tutto il personale, con l'anno solare (1/1-31/12). Requisito necessario per essere valutati è lo svolgimento di almeno tre mesi di lavoro effettivo durante l'anno di riferimento.

Come disposto dall'art. 5, comma 11<sup>ter</sup> del D.L. n. 95/2012, conv. dalla L. n. 135/2012, ai fini della valutazione non vengono considerati i periodi di congedo per maternità, paternità e parentale, per gravi patologie e le altre situazioni previste dalla normativa nazionale nel qual caso la valutazione riguarda il periodo di servizio prestato, purché non inferiore ai tre mesi. La valutazione deve tenere conto dell'incidenza del periodo di assenza in relazione all'effettivo grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati.

In caso di spostamento, durante l'anno, di un dipendente da un ufficio all'altro, diretto da un diverso responsabile, il procedimento compete al dirigente di ultima assegnazione, il quale potrà chiedere elementi di valutazione al dirigente dell'ufficio presso cui il valutato ha prestato servizio precedentemente. In assenza di quest'ultimo, il dirigente di ultima assegnazione potrà rivolgere istanza in tal senso al direttore tecnico-scientifico o al direttore amministrativo, in base al settore, tecnico o amministrativo, di riferimento dell'ufficio di provenienza.



REGIONE BASILICATA



*Si riportano **in allegato i modelli di schede per la valutazione della Performance Organizzativa e Individuale** distinti per categoria e predisposti in adeguamento alle esigenze agenziali e alle specificità evidenziate.*



SISTEMA DI  
MISURAZIONE E  
VALUTAZIONE DELLA  
PERFORMANCE DELLA  
REGIONE BASILICATA

PERSONALIZZAZIONE  
ARPAB

ALLEGATI



## Allegato A: Obblighi di legge incidenti sulla valutazione della performance dei dirigenti

PRESCRIZIONE NORMATIVA		FONTE
<b>OBBLIGO</b>		
<b>1.</b>	Emanazione del provvedimento amministrativo entro i termini massimi previsti	L. 241/1990 Art. 2 comma 9
<b>2.</b>	Esercizio dell'azione disciplinare	D.Lgs. 165/2001 Art. 55 sexies comma 3
<b>3.</b>	Attuazione delle disposizioni del Codice dell'amministrazione digitale (D.Lgs. 82/2005)	D.Lgs. 82/2005 Art. 12 commi 1 bis e 1 ter
<b>4.</b>	Pubblicazione dati ed informazioni, accesso civico	D.Lgs. 33/2013 Art. 46 comma 1
<b>5.</b>	Trasparenza	D.Lgs. 33/2013 Art. 44 comma 1
<b>6.</b>	Adozione del Piano della Performance.	D.Lgs. 150/2009 Art. 10 comma 5
<b>7.</b>	Rilascio certificazioni delle somme dovute per somministrazioni, forniture ed appalti mediante piattaforma elettronica	D.L. 35/2013 convertito dalla L. 34/2013 Art. 7 comma 5



**REGIONE BASILICATA**

**Sistema di Misurazione e Valutazione Regione Basilicata**

**Personalizzazione ARPAB**

**Modelli schede di valutazione**



## **Altri Allegati – Modelli Schede di valutazione ARPAB**



## Performance Organizzativa Direzione-Direnti



Nominativo			
Categoria		Matricola	
Dipartimento			
Ufficio			

Anno -----

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA					
Parametro 1 - Grado raggiungimento obiettivi strategici					
Descrizione obiettivo	% di raggiungimento ob strategico (a)	Peso dell'Ob attribuito dall'ufficio (b)	Punteggio (a)x(b)	Totale punteggio del parametro di valutazione	Peso del parametro di valutazione
				<i>Σ dei Punteggi</i>	<i>70%</i>

<b>Valutazione grado raggiungimento obiettivi strategici</b>	<i>Totale punteggio del parametro /10</i>
--	---

Parametro 2 - Indicatori "salute organizzativa"		
Descrizione	Scala di valutazione (da 0 a 10) 0 = insufficiente - 10 = eccellente	Peso del parametro di valutazione
Grado di soddisfazione degli utenti (Customer Satisfaction)		<i>30%</i>
Tempi medi procedimenti		

<b>Valutazione indicatori "salute organizzativa"</b>	<i>Media aritmetica semplice delle valutazioni</i>
--	--

<b>Valutazione complessiva</b>	<i>Media aritmetica ponderata delle valutazioni dei parametri</i>	<b>Fascia di merito</b>	
--------------------------------	---	-------------------------	--



## Performance Organizzativa Responsabili di I.F.-Comparto



Nominativo			
Categoria		Matricola	
Dipartimento			
Ufficio			

Anno -----

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA					
Parametro 1 - Grado raggiungimento obiettivi strategici					
Descrizione obiettivo	% di raggiungimento ob strategico (a)	Peso dell'Ob attribuito dall'ufficio (b)	Punteggio (a)x(b)	Totale punteggio del parametro di valutazione	Peso del parametro di valutazione
				<i>Σ dei Punteggi</i>	<i>100%</i>
Valutazione grado raggiungimento obiettivi strategici		Totale punteggio del parametro /10			
Valutazione complessiva	Valutazione grado raggiungimento obiettivi strategici		Fascia di merito		



## Performance Individuale Direzione



Nominativo			
Categoria		Matricola	
Dipartimento			
Ufficio			

Anno -----

PERFORMANCE INDIVIDUALE			
Performance operativa - Peso 30 %			
Parametro a) - Grado raggiungimento obiettivi strategici dell'Agenzia (individuati nel Piano Performance)			
Descrizione obiettivo	Peso Parametro	Scala di valutazione	Giudizio sintetico
	50%		
Parametro b) - Grado raggiungimento obiettivi organizzativi e finanziari (definiti dalla Direzione Strategica)			
1. Descrizione obiettivi organizzativi	Peso Parametro	Scala di valutazione	Giudizio sintetico
Capacità di elaborare azioni strategiche a livello locale e/o nazionale	25%		
Capacità di definire efficaci strumenti di programmazione			
2. Descrizione obiettivi finanziari	Peso Parametro	Scala di valutazione	Giudizio sintetico
risorse impiegate - risultati conseguiti	25%		
Parametro c) - Grado conseguimento obiettivi operativi della direzione (risultato minimo 70%, altrimenti decurtazione premio del 50%)			
Grado raggiungimento % obiettivi		Decurtazione premio finale del 50%	
		SI/NO	



Performance di ruolo - Peso 70 %				
Comportamenti organizzativi in relazione agli "obiettivi di ruolo"				
Driver di valutazione dei comportamenti	Fattori di valutazione dei comportamenti	Peso	Valutazione (da 0 a 10) 0 = insufficiente 10 = eccellente	Motivazione sintetica
Capacità di comunicazione interna ed esterna	- Diffusione della comunicazione - Tempestività della comunicazione - Chiarezza della comunicazione	15%		
Capacità di gestione della Struttura	- Funzionalità dei processi organizzativi interni e organizzazione del lavoro - Condivisione delle informazioni - Capacità di governo, controllo e motivazione del personale - Capacità di delega	25%		
Valutazione del personale	- Grado di differenziazione delle valutazioni - Correttezza metodologica del processo valutativo	15%		
Formazione e crescita professionale dei collaboratori	- Capacità di utilizzare la leva formativa per favorire il percorso di sviluppo professionale dei collaboratori	20%		
Leadership e capacità di collaborazione	- Capacità decisionale in relazione alle informazioni possedute e in relazione al confronto con le strutture interne - Capacità propositiva e di collaborazione con le Strutture/Direzioni	25%		

<b>Valutazione performance di ruolo</b>	<i>Media aritmetica ponderata delle valutazioni</i>
---	---

<b>Valutazione complessiva</b>	<i>Media aritmetica ponderata delle valutazioni di ciascuna performance</i>	<b>Fascia di merito</b>	
--------------------------------	---	-------------------------	--

Osservazioni del Valutatore:

Osservazioni del Valutato:

Data

Firma Valutato

Firma Valutatore



## Performance Individuale Dirigenti



Nominativo			
Categoria		Matricola	
Dipartimento			
Ufficio			

Anno -----

PERFORMANCE INDIVIDUALE			
Performance operativa - Peso 40 %			
Parametro a) - Grado raggiungimento obiettivi operativi di struttura (individuati nel Piano Performance)			
Descrizione obiettivo	Peso Parametro	Scala di valutazione	Giudizio sintetico
	50%		

Parametro b) - Grado raggiungimento obiettivi organizzativi (definiti dalla Direzione Strategica)			
1. Descrizione obiettivi organizzativi	Peso Parametro	Scala di valutazione	Giudizio sintetico
Rispetto degli obblighi in materia di Trasparenza	50%		
Rispetto dei tempi di rendicontazione della Performance e del Controllo di Gestione			
Parametro c) - Grado conseguimento obiettivi operativi della direzione (risultato minimo 70%, altrimenti decurtazione premio del 50%)			
Grado raggiungimento % obiettivi		Decurtazione premio finale del 50%	
		SI/NO	

<b>Valutazione performance operativa</b>	<i>Media aritmetica ponderata delle medie aritmetiche semplici delle valutazioni di ciascun parametro</i>
--	---



Performance di ruolo - Peso 60 %				
Comportamenti organizzativi in relazione agli "obiettivi di ruolo"				
Driver di valutazione dei comportamenti	Fattori di valutazione dei comportamenti	Peso	Valutazione (da 0 a 10) 0 = insufficiente 10 = eccellente	Motivazione sintetica
Capacità di comunicazione interna ed esterna	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Diffusione della comunicazione</li> <li>- Tempestività della comunicazione</li> <li>- Chiarezza della comunicazione</li> </ul>	15%		
Capacità di gestione della Struttura	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Funzionalità dei processi organizzativi interni e organizzazione del lavoro</li> <li>- Condivisione delle informazioni</li> <li>- Capacità di governo, controllo e motivazione del personale</li> <li>- Capacità di delega</li> </ul>	25%		
Valutazione del personale	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Grado di differenziazione delle valutazioni</li> <li>- Correttezza metodologica del processo valutativo</li> </ul>	15%		
Formazione e crescita professionale dei collaboratori	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Capacità di utilizzare la leva formativa per favorire il percorso di sviluppo professionale dei collaboratori</li> </ul>	20%		
Leadership e capacità di collaborazione	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Capacità decisionale in relazione alle informazioni possedute e in relazione al confronto con le strutture interne</li> <li>- Capacità propositiva e di collaborazione con le Strutture/Direzioni</li> </ul>	25%		

<b>Valutazione performance di ruolo</b>	<i>Media aritmetica ponderata delle valutazioni</i>
---	---

<b>Valutazione complessiva</b>	<i>Media aritmetica ponderata delle valutazioni di ciascuna performance</i>	<b>Fascia di merito</b>	
--------------------------------	---	-------------------------	--

Osservazioni del Valutatore:

Osservazioni del Valutato:

Data

Firma Valutato

Firma Valutatore





Performance di ruolo - Peso 60 %				
Comportamenti organizzativi in relazione agli "obiettivi di ruolo"				
Driver di valutazione dei comportamenti	Fattori di valutazione dei comportamenti	Peso punti	Valutazione (da 0 a 10) 0 = insufficiente 10 = eccellente	Motivazione sintetica
Competenze tecnico gestionali	capacità applicativa delle direttive e disponibilità al trasferimento delle competenze acquisite	25%		
Orientamento al servizio	disponibilità alla collaborazione	15%		
Orientamento al cambiamento	capacità di accogliere e/o proporre metodi di lavoro diversi da quelli utilizzati	20%		
Capacità di gestire il personale	capacità di definire piani d'azione in termini di risorse umane, impegni e tempi	15%		
Autonomia	capacità di autogestirsi in funzione delle esigenze di servizio	25%		

<b>Valutazione performance di ruolo</b>	<b>Media aritmetica ponderata delle valutazioni</b>
---	---

<b>Valutazione complessiva</b>	<i>Media aritmetica ponderata delle valutazioni di ciascuna performance</i>	<b>Fascia di merito</b>	
--------------------------------	---	-------------------------	--

Osservazioni del Valutatore:

Osservazioni del Valutato:

Data

Firma Valutato

Firma Valutatore





Performance di ruolo - Peso 40 %				
Comportamenti organizzativi in relazione agli "obiettivi di ruolo"				
Driver di valutazione dei comportamenti	Fattori di valutazione dei comportamenti	Peso punti	Valutazione (da 0 a 10) 0 = insufficiente 10 = eccellente	Motivazione sintetica
Competenze tecnico gestionali	capacità applicativa delle direttive e disponibilità al trasferimento delle competenze acquisite	25%		
Orientamento al servizio	disponibilità alla collaborazione	15%		
Presenza sul lavoro	tasso assenteismo	20%		
Orientamento al cambiamento	capacità di accogliere e/o proporre metodi di lavoro diversi da quelli utilizzati	15%		
Autonomia	capacità di autogestirsi in funzione delle esigenze di servizio	25%		

<b>Valutazione performance di ruolo</b>	<i>Media aritmetica ponderata delle valutazioni</i>
---	---

<b>Valutazione complessiva</b>	<i>Media aritmetica ponderata delle valutazioni di ciascuna performance</i>	<b>Fascia di merito</b>	
--------------------------------	---	-------------------------	--

Osservazioni del Valutatore:

Osservazioni del Valutato:

Data

Firma Valutato

Firma Valutatore